



VNG

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Datum
4 mei 2022

Onze referentie
22025-513

Betreft: beoordeling cao Aan de slag

Geachte,

Op 10 februari 2021 hebben de sociale partners een akkoord bereikt over de cao Aan de slag. De cao heeft een looptijd van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2023.

De bepalingen in deze cao heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel hiervan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van deze beoordeling. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontleen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een mondelinge toelichting op deze beoordeling of heeft u vragen over fiscale aspecten van andere cao-bepalingen. Over circa twee weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking. Uiteraard kunt u ook contact met mij opnemen. U kunt mij bereiken op bovengenoemd telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave februari 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
4 mei 2022

Onze referentie
22025-513

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer. De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

Artikel 2.1 Algemene verplichtingen werknemer

Volgens lid 4 is de werknemer verplicht om deel te nemen aan opleiding en bijscholing voor zover dat vereist is voor het vervullen van zijn werkzaamheden en voor het vergroten van zijn kans op een arbeidsovereenkomst met een reguliere werkgever.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt in het kader van de dienstbetrekking dan wel voor het verkrijgen van inkomsten uit werk en woning (scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld.

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Artikel 2.2 Algemene verplichtingen werkgever

Ingevolge lid 2 verschaft de werkgever de werknemer de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet de voorziening aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetarieregeling.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetarieregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Hoofdstuk 3 De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd aangegaan.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.2, 2.2.2 en 2.3 van het Handboek. Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden.

In dit verband wijs ik ook op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Artikel 5.4 Vakantietoeslag

De werkgever kent de werknemers een vakantietoeslag toe.

De vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Artikel 5.5 Toeslag overwerk

Dit artikel regelt de rechten van de werknemer bij overwerk. Overwerk wordt in tijd gecompenseerd. Op verzoek van de werknemer kunnen de toeslagen onder voorwaarden in geld worden uitgekeerd.

De vergoedingen en toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 5.6 Toeslag onregelmatige dienst

Ingevolge dit artikel heeft de werknemer onder voorwaarden recht op een onregelmatigheidstoeslag. De toeslag wordt in tijd of in geld uitgekeerd.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 5.5.

Artikel 5.7 Ploegendienst

De werkgever stelt een toeslagregeling voor ploegendienst vast, indien de werknemers werkzaamheden verrichten in ploegendienst.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 5.5.

Artikel 6.1 Verlof

De werknemer heeft recht op (boven)wettelijk verlof.

Aanspraken op vakantieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het aantal werkuren in de voorafgaande honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
4 mei 2022

Onze referentie
22025-513

Artikel 6.3 Soorten verlof

In dit artikel wordt verwezen naar de diverse vormen van verlof in de Wet arbeid en zorg.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 6.4 Overig bijzonder verlof

Dit artikel bevat een opsomming van de diverse vormen van buitengewoon/calamiteitenverlof.

Buitengewoon/ calamiteitenverlof geldt als geclausuleerd verlof. Ik verwijs naar mijn opmerking bij artikel 6.3.

Artikel 6.5 Vakbondsverlof

De werknemer krijgt onder voorwaarden bijzonder verlof voor deelname aan een vergadering of een cursus van een vakorganisatie die partij is bij het cao-overleg.

Vakbondsverlof geldt als geclausuleerd verlof. Ik verwijs naar mijn opmerking bij artikel 6.3.

Artikel 7.1 Tegemoetkoming woon-werkverkeer

De werknemer die 6 kilometer of meer van de standplaats woont, ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten van € 0,10 per kilometer. De tegemoetkoming wordt verleend voor een reisafstand van maximaal 30 kilometer.

De gedetacheerde werknemer ontvangt een kilometervergoeding voor de reisafstand tussen zijn woonadres en de standplaats van detachering. Deze vergoeding is niet gemaximeerd tot 30 kilometer.

Een werkgever kan een reiskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon. Betreft het vervoer in het kader van de dienstbetrekking (zakelijk reizen), dan is de vergoeding geheel of gedeeltelijk gericht vrijgesteld. Woon-werkverkeer geldt als zakelijk reizen. De maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer. De werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 7.2 Reis- en verblijfkosten

De reis- en verblijfkosten die de werknemer maakt in het kader van zijn (in opdracht van de werkgever) verrichte werkzaamheden, worden vergoed door de werkgever. Welke kosten als noodzakelijke kosten worden aangemerkt staat ter beoordeling van de werkgever.

Voor de reiskosten verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 7.1.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
4 mei 2022

Onze referentie
22025-513

Artikel 7.3 Tegemoetkoming in bijzondere omstandigheden

De werkgever kan een regeling treffen op grond waarvan aan een werknemer een geldelijke tegemoetkoming kan worden verstrekt voor noodzakelijke kosten die de werknemer moet maken ten behoeve van hemzelf of de tot zijn huishouding behorende personen.

De tegemoetkoming behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

Artikel 7.4 Fiets privé regeling

De werkgevers stellen een lokale regeling op, waarbij werknemers op een fiscaal aantrekkelijke manier gebruik kunnen maken van een fiets-privé regeling.

De vergoeding voor een fiets behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Voor een meer volledig overzicht van de fiscale aspecten van een fiets verwijst ik naar paragraaf 23.7 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 7.5 Vakbondscontributie

De werkgever vergoedt 50% van de vakbondscontributie die de werknemer moet betalen. Naast de vergoeding werkt de werkgever onder voorwaarden mee aan een fiscaalvriendelijke uitruil met het brutoloon van de werknemer.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 7.6 Bedrijfskleding

De door de werkgever noodzakelijk geachte werkkleding wordt verzorgd en/of vergoed door de werkgever.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld.

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijst ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 8.1 Loondoorbetaling bij ziekte

Dit artikel regelt de loondoorbetaling bij ziekte en samenloop van loondoorbetaling met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Doorbetaling of aanvulling op het loon bij volledige arbeidsongeschiktheid

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijst naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijst naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
4 mei 2022

Onze referentie
22025-513

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,75%. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,50%.

In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Aanvulling op het loon bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,50%.

In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 9.3 Volgen van een noodzakelijke opleiding

De werkgever draagt de kosten voor een noodzakelijke opleiding.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 1.2.

Artikel 10.1 Disciplinaire maatregelen

Als een werknemer zich in verband met zijn dienstbetrekking misdraagt, kan de werkgever diverse maatregelen opleggen, waaronder een boete.

De fiscale gevolgen zijn afhankelijk van de feiten en omstandigheden. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

Artikel 11.1 Pensioen

De werkgever meldt de werknemers verplicht aan bij de Stichting Pensioenfonds Werk en (re)Integratie.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
4 mei 2022

Onze referentie
22025-513